

Propuesta sindical prioritaria

Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras

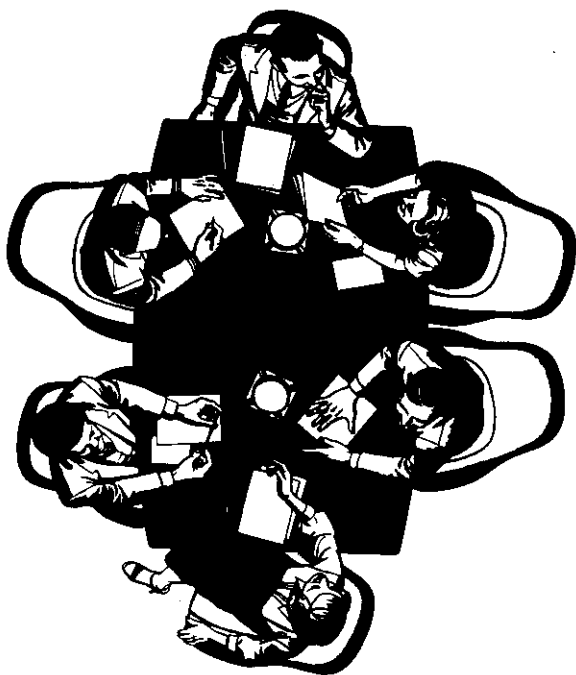
Los trabajadores y el movimiento sindical, conscientes de los fuertes desequilibrios que hacen de nuestro país uno de los más injustos socialmente del entorno democrático, venimos impulsando reivindicaciones y propuestas encaminadas a conseguir mejoras para los trabajadores y la mayoría social. El respaldo masivo que las iniciativas de los sindicatos obtuvieron el 14 de diciembre y la gran movilización conseguida, pusieron de manifiesto que el reforzamiento de la unidad de acción en el movimiento sindical resulta decisiva si queremos avanzar hacia un mayor progreso social. Por otro lado, se evidenció la posibilidad de llevar adelante el giro social y el cambio en la política económica del Gobierno, orientándola al pleno empleo y a la universalización de la protección social.

Las organizaciones sindicales mayoritarias de nuestro país hemos acordado una propuesta unitaria que, por primera vez, tiene la voluntad de desarrollarse en el medio plazo. Esta *Propuesta Sindical Prioritaria* está abierta, para su concreción, al debate y colaboración con el conjunto del movimiento sindical, así como a la participación de otras organizaciones representativas.

Pero, particularmente, está concebida como un proceso de participación de los trabajadores, de los afiliados, de los delegados sindicales en su debate, enriquecimiento y apoyo, ya que estamos convencidos que alcanzar estos objetivos sindicales, convencer de su necesidad y justeza, lograr las condiciones para que sean aceptados y negociados, depende del respaldo consciente y activo de los trabajadores y otros sectores de la sociedad.

Hemos seleccionado *objetivos prioritarios*, en algunos casos sobre cuestiones sociales perentorias, por ejemplo, la vivienda; en otros, sobre materias, como la salud laboral, que evidencian la anomalía y el profundo retraso de nuestro país como sociedad moderna y desarrollada. Igual que sucede en un convenio, la propuesta no agota las reivindicaciones ni las medidas que los sindicatos consideramos necesarias para solucionar los problemas abordados. Pero la eficacia de la acción sindical exige la concentración del esfuerzo en objetivos y reivindicaciones prioritarias.

El conjunto de las medidas que abordamos se denomina propuesta. No es ello casual, ya que nuestra intención consiste, además de enunciar un catálogo de reivindicaciones, en proponer medidas concretas sobre cada punto. Con ello sólo



hacemos lo que es consustancial a la acción sindical: combinar la denuncia con la proposición.

Las propuestas afectan al núcleo de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, activos e inactivos, de nuestro país. La estabilidad en el empleo, consagrada en nuestra legislación, se ha venido por los suelos, y, como consecuencia de la precariedad se ha incrementado la degradación del empleo, de las condiciones de trabajo y de la profesionalidad. El fraude a la ley se generaliza en los contratos para la formación, en prácticas, temporales, afectando a millones de trabajadores.

La distribución de la carga fiscal es escandalosamente injusta, siendo los trabajadores quienes la soportan, en porcentajes no equiparables con otros países.

Aumenta astronómicamente el precio de las viviendas, reduciendo drásticamente el nivel de vida de los trabajadores, como consecuencia de una política en la materia que permite la especulación y desatiende las necesidades de la mayoría de la población; para mayor escarnio, no se contempla adecuadamente el coste de la vivienda en el Índice de Precios al Consumo.

El acceso a las prestaciones sociales se hace más difícil y la cobertura al desempleo disminuye, mientras las ayudas a las empresas suman miles de millones de pesetas.

Las razonables peticiones salariales no han tenido correspondencia con ninguna medida que asegure la utilidad social de los beneficios que han roto todos los récords.

Además, ocho millones de trabajadores que dependen de los Presupuestos Generales del Estado están discriminados frente a los demás, en lo concerniente a la inflación, pues carecen de las cláusulas de garantía que se establecen en los convenios. En fin, la formación básica, ocupacional, continuada, es, por no decir otra cosa, impropia de un país que quiera tener futuro. La propuesta sindical prioritaria es la continuidad de las reivindicaciones y del giro social demandado y respaldado masivamente el 14 de diciembre. Es su profundización con propuestas en favor de un cambio en la política de empleo, una mejor distribución de la riqueza, una protección social acorde con nuestro nivel de desarrollo, y una mayor democracia económica y participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas. Representa, asimismo, el rechazo de una política económica y social que aumenta las desigualdades, deteriora el empleo, hace de lo social un

apéndice de lo económico y no es capaz de superar los desequilibrios estructurales de nuestra economía.

La movilización de los trabajadores el 14 de diciembre y la acción unitaria de los sindicatos han permitido alcanzar en los últimos meses algunos logros.

Las mejoras introducidas en la cobertura del desempleo, en la recuperación de la deuda social de empleados públicos, clases pasivas, pensionistas, en la elevación de las pensiones mínimas, en las pensiones asistenciales son cuestiones que hasta ahora habían sido tajantemente negadas. Estos avances, aun siendo escasos, y en los dos primeros casos coyunturales, han sido, sin duda alguna, fruto de la acción sindical.

La negociación colectiva ha significado un salto cualitativo en objetivos tales como el crecimiento del poder adquisitivo de los salarios, la reducción de jornada, el empleo, la generalización de la cláusula de garantía salarial.

Esto ha tenido particular significación en la empresa pública, donde el Gobierno ha llevado a efecto un pulso planificado contra los trabajadores, al intentar imponer unas condiciones económicas y de trabajo inaceptables, y, al tiempo, desprestigiar a los sindicatos frente a la opinión pública, generando una conflictividad innecesaria que ha perjudicado el erario público y a los ciudadanos y ha supuesto fuertes sacrificios para los trabajadores, pero que se ha saldado con más y mejores convenios.

Por otra parte, la sindicalización ha mejorado notablemente y se ha consolidado la unidad de acción.

Las proposiciones que conforman la *Propuesta* sin agotar las reivindicaciones del movimiento sindical, suponen la continuidad, la concreción y la proyección a corto y medio plazo de la acción sindical llevada a cabo en el último año, y establecen objetivos claros y alcanzables sobre el empleo, protección social, redistribución de las rentas y derechos de participación de los trabajadores.

Define, al mismo tiempo, materias prioritarias de negociación para los diferentes ámbitos de actuación del sindicato: la empresa, los sectores, los poderes autonómicos, los órganos institucionales, la patronal y el Gobierno. Es, por tanto, una propuesta cuyo desarrollo no compete en exclusiva a la dirección confederal de nuestras organizaciones, exige, por el contrario, un protagonis-

mo directo del conjunto de las estructuras sectoriales y territoriales.

Es, en consecuencia, una propuesta que no va en paralelo a la acción sindical cotidiana, sino que va imbricada en ella y la conforma.

En una primera fase, centraremos nuestra actividad en la elaboración, la participación y la difusión de esta *Propuesta Sindical Prioritaria*. En una segunda, dedicaremos nuestro esfuerzo a convencer, dialogar, negociar y, si es preciso movilizar para alcanzar estas reivindicaciones que afectan a las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y sus familias.

En definitiva, este proceso de proposición, participación y popularización de nuestros objetivos prioritarios que iniciamos, será decisivo para responder a las medidas que se han adoptado y que se anuncian por el Gobierno, como concreción de una nueva política de ajuste.

Estas medidas que ahondan en el carácter regresivo de la fiscalidad, en la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, en el favorecimiento de las inversiones especulativas y en la contracción del consumo y del gasto social, vienen a confirmar que la política económica mantenida por el Gobierno se muestra ineficaz para abordar y controlar los desequilibrios de la economía española. Dicha política le lleva a recurrir sistemáticamente al *ajuste como única salida*, ocasionando graves costes sociales, que son un obstáculo para la mejora de las condiciones de vida y la creación de empleo, objetivos prioritarios en nuestro país.

Ante esta situación, los sindicatos, convencidos de que es *posible y necesario hacer compatibles crecimiento económico, aumento de empleo, distribución más justa de la riqueza y elevación del nivel de protección social*, hemos elaborado esta *Propuesta Sindical Prioritaria* para debatirla, enriquecerla y alcanzarla con la participación de los trabajadores y amplios sectores de la sociedad.

Y con esta *Propuesta Sindical Prioritaria* reafirmamos nuestra voluntad real y concreta de diálogo en torno al giro social, como cambio en la política económica que los trabajadores demandamos, contribuyendo al desarrollo de una democracia pluralista y participativa basada en la cohesión y en la vertebración social.

I. Aumento y mejora del empleo



consideramos el aumento del empleo y la mejora de su calidad como objetivos centrales.

Desde hace más de una década, el marco normativo de la contratación laboral ha venido sufriendo una profunda transformación con una celeridad que, ciertamente, no se ha tenido para abordar urgentes problemas que afectan a la sociedad.

Las diversas disposiciones en este sentido han venido produciéndose desde comienzos de la crisis económica, pero es con la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, y sus disposiciones de desarrollo cuando se ha llegado a la inadmisibles situación actual, en que se han desvirtuado principios básicos del derecho del trabajo mediante la proliferación de distintas formas de contratación temporal.

El cercenamiento de garantías mínimas y el uso indebido y fraudulento que con frecuencia se hace de los contratos, ante la pasividad de la Administración, han conducido al resultado que tantas veces hemos denunciado los sindicatos: precarización, disminución de las garantías legales y discriminación en el empleo, especialmente grave en las mujeres.

Por estas razones, proponemos medidas que, por una parte, tiendan a acentuar el *control* de la autoridad laboral —y, en este sentido, es fundamental contar con la *participación efectiva de los sindicatos*— para que las prescripciones legales y reglamentarias no sean, como en la actualidad ocurre con frecuencia, letra muerta.

El mayor control es necesario, además, para afrontar mejor la lucha contra la economía sumergida.

Por otra parte, consideramos necesaria la *reforma y simplificación de la normativa vigente*, de suerte que se logre garantizar el principio general de la estabilidad en el empleo, se asegure la causalidad en la contratación temporal, se elimine el contrato temporal de fomento del empleo, creado en una situación económica y un contexto socio-laboral determinados, pero carente de justificación actualmente, y se asegure el papel, que estimamos fundamental, de la negociación colectiva. En este sentido, es necesario prestar una atención especial a colectivos como mujeres y jóvenes.

No propugnamos la supresión de toda forma de contratación temporal. Sí queremos, en cambio, acabar con el fraude y hacer real el principio de causalidad: que a un puesto de trabajo fijo le corresponda un contrato de trabajo por tiempo indefinido, mientras que los contratos temporales sólo se justifican para actividades temporales o transitorias.

No se puede excluir la capacidad de creación de empleo del sector público, máxime cuando nuestro diferencial con Europa en materia de servicios públicos, es muy elevado y resulta imprescindible reducirlo, de cara a la integración total a partir de 1993.

Por otra parte, dado que la *creación de empleo* es notoriamente insuficiente, creemos necesario hacer hincapié en la *reducción de la jornada laboral*. A tal fin, tenemos en cuenta que los sucesivos incrementos de productividad, junto con la constante introducción de tecnologías ahorradoras de mano de obra, conduce, inevitablemente, a que, en términos relativos, cada vez se quiera menor volumen de empleo para asegurar una determinada producción.

Como está demostrado, el crecimiento económico, aun siendo imprescindible, es insuficiente por sí solo para paliar el grave problema del paro.

Por tanto, en línea con lo que ha sido una práctica sindical constante desde hace años, y con la experiencia de otros países europeos de nuestro entorno, nuestra propuesta es negociar una reducción de la jornada de trabajo, como medida necesaria, aunque no sea, naturalmente, la única, porque siempre será fundamental la política económica, para fomentar la creación de puestos de trabajo.

Además, hacemos nuestro el objetivo de 35 horas semanales, establecido por la Confederación Europea de Sindicatos.

En cuanto a las *horas extraordinarias*, también pretendemos modificar una situación legal que favorece su utilización excesiva e invertir la pasividad de la Administración, para que sea eficaz el control y el cumplimiento de las disposiciones convencionales, legales o reglamentarias.

Es bueno recordar que nuestra legislación y la práctica de la negociación colectiva ya han venido estableciendo, desde hace tiempo, mecanismos que permiten a las empresas afrontar los incrementos coyunturales de actividad.

También consideramos importante realizar un esfuerzo de concienciación de los trabajadores

en torno a la necesidad de eliminar todas las horas extraordinarias no justificadas.

En relación con la *formación profesional*, las organizaciones sindicales estamos especialmente interesadas en conseguir un aumento del nivel y calidad de formación y de la experiencia profesional, como condición necesaria, aunque no única, para articular sólidamente una política de empleo. Para ello se requiere un esfuerzo anticipativo en formación profesional del que ahora se carece, a través de la planificación y el concurso de todos los interlocutores sociales.

En relación con los jóvenes, las dos figuras contractuales básicamente dirigidas a ellos y ellas —el contrato en prácticas y el contrato para la formación— se han desvirtuado en su aplicación y sólo son, en gran número de casos, otra vía de contratación en condiciones inadmisibles, sin que se cumpla el objetivo del contrato.

1. Protección sindical de todos los contratos

1. Firma de los representantes sindicales de los trabajadores ¹, cuando los haya, en todos los contratos, y especialmente en los acogidos a incentivos, en las prórrogas de los contratos y en los finiquitos.

2. Creación de Comisiones Provinciales de Inspección para el seguimiento y control de la contratación, compuestas por la Inspección de Trabajo y los sindicatos, a quienes se les reconocerán amplias competencias, entre ellas, la de proponer planes y medidas de inspección. Estas comisiones harán especial hincapié en la lucha contra la discriminación laboral de la mujer.

3. Obligación del empresario de informar a los representantes sindicales de los trabajadores sobre planes, previsiones y modalidades de contratación.

4. Obligación de entregar copia de cada contrato a los representantes sindicales de los trabajadores.

5. Obligación de informar detalladamente sobre contratación laboral a los sindicatos en las Comisiones Provinciales del INEM, especialmente cuando la empresa carezca de representantes sindicales de los trabajadores.

2. Revisión de las modalidades de contratación

Para este fin, consideramos necesario que se introduzcan modificaciones legales y reglamentarias tendentes a:

1. Revisar y simplificar las modalidades de contratación, suprimiendo las innecesarias, de suerte que quede asegurado el principio general de estabilidad en el empleo y la estricta causalidad en la contratación por tiempo determinado.

2. Suprimir el contrato temporal de fomento del empleo, actualmente regulado por el RD 1989/84, del 17 de octubre.

3. Establecer garantías legales que eviten los abusos en la contratación temporal, en relación con la formalización por escrito, elevación de la duración mínima de los contratos, situación de los trabajadores fijos-discontinuos, eliminación de la incentivación en base a autoliquidación, exigencia de oferta genérica de empleo e indemnizaciones.

4. Reforma negociada del RD 1424/85, de 1 de agosto, sobre Servicio del Hogar Familiar.

5. Potenciar el papel fundamental de la negociación colectiva para garantizar el principio de causalidad y determinar, en su caso, las condiciones y límites de la contratación temporal.

Esto es especialmente necesario para invertir la generalizada situación actual de precarización y fraude contractual.

3. Iniciativas para el reparto del trabajo (reducción de la jornada)

1. Para este fin, son esenciales los convenios colectivos. Asimismo, los sindicatos propondrán acuerdos de ámbito superior con los empresarios, públicos y privados, con el objetivo de crear empleo a través de la reducción progresiva de la jornada laboral, que, en un principio, deberá situarse en treinta y siete horas semanales, en la perspectiva de las treinta y cinco horas semanales propuestas por la Confederación Europea de Sindicatos.

Estos acuerdos serían articulados y aplicados a través de la negociación colectiva, de suerte que se determinen los sectores y empresas más susceptibles de generación de empleo.

El objetivo de los acuerdos es lograr una generalización en la reducción de la jornada, por lo que los sindicatos no renunciamos a plantear la vía legislativa en el caso de que la generalización no se logre plenamente mediante aquéllos.

2. En los convenios se determinarán, asimismo, las jornadas, más reducidas, que correspondan a trabajos nocturnos, penosos, tóxicos o peligrosos.

3. Sin perjuicio de los avances que se registren en los convenios, los sindicatos impulsarán la reducción legal de la edad de jubilación, considerando las diferentes realidades sectoriales, profesionales y de duración de la vida laboral, entre otras, y salvando el principio de voluntariedad en esta disminución.

4. Control y eliminación de las horas extraordinarias

La propuesta de los sindicatos es:

1. Manteniendo, naturalmente, el criterio de realizar las horas extraordinarias que vengan exigidas por causa de fuerza mayor, poner especial énfasis en la negociación colectiva para lograr:

— La supresión de las horas extraordinarias habituales.

— Sustituir, en cuanto sea posible, las horas estructurales por contratos temporales. Tales horas, en todo caso, deberían compensarse con tiempo de descanso y no mediante retribución económica.

— Acuerdos para la eliminación de las horas extraordinarias en las empresas públicas, donde el abuso en su realización es especialmente notorio.

2. Reclamar de los poderes públicos la restitución en nuestra legislación de los topes diarios y mensuales de horas extraordinarias, que fueron suprimidos arbitraria y unilateralmente en 1986, así como las modificaciones que aseguren una definición más estricta de las horas estructurales.

3. Exigencia de comunicación previa motivada a la autoridad laboral y a los representantes sindicales de los trabajadores de la necesidad de realizar dichas horas estructurales.

4. Plantear la realización de planes especiales de inspección, con la participación y la colaboración de los sindicatos en el control.

5. Programa de formación y empleo con especial atención a los jóvenes

En relación con la formación y el empleo, proponemos las siguientes actuaciones:

1. Elaboración de un «plan de choque» de formación profesional dirigido a paliar los déficit de formación que tienen los trabajadores para poblaciones más necesitadas y sectores como el agrario, y en especial para los jóvenes que abandonan el sistema escolar y las mujeres que se reintegran al mercado de trabajo.

2. Garantizar dos años de preparación profesional para los jóvenes. La reforma del sistema educativo debe asegurar una enseñanza técnico-profesional de calidad que responda mejor a las necesidades objetivas del sistema de producción.

3. Establecimiento de un Servicio Público de Información y Orientación Profesional, coordinado en su vertiente educativa y laboral, que preste atención especial a mujeres, jóvenes y parados de larga duración.

4. Implantación de un sistema único de certificaciones y homologaciones profesionales que validen la experiencia y formación profesional adquirida, con participación de la Administración y de los agentes sociales.

5. Desarrollo del sistema de educación de adultos como segunda oportunidad, incentivando la licencia pagada de estudios.

6. Regulación negociada de horarios, período de formación y prácticas, salarios, admisión de alumnos, etc., para las Escuelas-Taller, Casas de Oficios y prácticas en alternancia.

7. Modificación de la normativa de los contratos en prácticas y para la formación, estableciendo requisitos y medidas de control que garanticen que se recibe la formación y se realizan las prácticas convenidas, adecuadas a la titulación correspondiente.

8. Los contratos en formación y prácticas deberán estar vinculados a expectativas reales de puestos de trabajo estables en la empresa.

9. Participación de los agentes sociales en la gestión y control de la formación profesional.

II. Mejora de la protección social

La desigual y regresiva distribución de la renta y de la riqueza, lejos de desaparecer, permanece y se consolida entre nosotros. La carencia de mecanismos eficaces de solidaridad, las deficiencias en la Seguridad Social y las dificultades para acceder a servicios y

prestaciones esenciales, conforman una sociedad profundamente injusta.

Tales problemas son históricos en nuestro país. Al inicio de la transición democrática, el gasto social público se situaba en torno a la mitad de la media de la Comunidad Europea.

Doce años después, aunque algo se ha corregido, el diferencial sigue siendo muy importante, permaneciendo España en el penúltimo lugar de los países de las Comunidades Europeas en niveles de protección social.

Mientras los índices de *desempleo* son los mayores de la Europa Comunitaria, existe un bajo nivel de parados cubiertos con prestaciones.

Recientemente se ha avanzado en la universalización de *la asistencia sanitaria pública*, pero esto ha ido acompañado de un creciente deterioro en su calidad por la insuficiente asignación de recursos. Tres años después de la aprobación de la Ley General de Sanidad, los aspectos más progresistas no han sido desarrollados, mientras que se han acentuado los aspectos negativos al introducirse planteamientos propios de políticas neoliberales. El modelo de sanidad mixta se entiende cada vez más como la potenciación del sector privado y aumentan las amenazas de introducir «tickets» moderadores o de limitar las prestaciones sanitarias. También el gasto sanitario es inferior a la media comunitaria.

La inexistencia de una política progresista de *viviendas* y la dejación de responsabilidades por parte de los poderes públicos han llevado a que se haya convertido en uno de los factores más importantes de especulación. Esto está perjudicando seriamente a las clases populares (y especialmente a los jóvenes) que se ven imposibilitadas de acceder a una vivienda digna o lo hacen mediante un gran sacrificio económico.

En claro contraste con lo que sucede en todos los países de la CE, *la protección familiar* es prácticamente inexistente. Las escasas medidas adoptadas hasta hoy son de carácter fiscal, a diferencia de la experiencia comparada y en contra de la lógica de protección social.

Las *prestaciones no contributivas* del sistema de protección social, hoy vigentes se sitúan en niveles muy bajos. La ley con que se pretende cerrar el sistema de protección de la Seguridad Social se ha retrasado injustificadamente año tras año. En todo caso, el anteproyecto conocido queda muy lejos de mínimas exigencias de dignidad y suficiencia.

Con el *salario social*, o *renta mínima garanti-*

zada, pretendemos que ningún ciudadano viva por debajo de un nivel socio-vital determinado. Son muchos los países que tienen esta figura protectora, y la necesidad de su extensión ha sido reclamada por instancias europeas. La propia OIT recomienda su instauración como «el gran reto de la Seguridad Social antes de que termine el siglo». Recientemente, la Comunidad Autónoma del País Vasco lo ha establecido, y otras han anunciado su pronta implantación. Una mínima coherencia política y social exige su establecimiento en todo el Estado.

Las pensiones de la Seguridad Social, sometidas a recortes y al deterioro de su capacidad adquisitiva, se sitúan, de forma generalizada, en bajos niveles. Cerca del 75% de ellas es de cuantía inferior al SMI. Igualmente, han sufrido un deterioro importante las clases pasivas del Estado.

Incumplidos los mandatos de la Constitución de 1978, cuyos preceptos más progresistas no han sido desarrollados o lo han sido de forma parcial o insuficiente, nuestro sistema público de protección social resiste mal la comparación con el de la mayoría de los países de Europa occidental. También aquí ha sido evidente, como en éstos, la ofensiva neoliberal para recortarlo o reducirlo.

En definitiva, resulta imprescindible y urgente adoptar medidas que supongan la construcción de un moderno sistema público de protección social. Esto exige, junto a la mejora y extensión de las prestaciones en los dos niveles de protección, un sustancial incremento del gasto social público, situándolo en la media existente en los países de las comunidades europeas.

Este es el propósito de las propuestas formuladas en este capítulo.

Respecto de las prestaciones contributivas, financiadas fundamentalmente con las cotizaciones de empresarios y trabajadores, son objetivos irrenunciables para nosotros la mejora de las actuales prestaciones y el mantenimiento, como mínimo, del poder adquisitivo de todas ellas, su gestión pública con participación real de los sindicatos y la equiparación de las pensiones mínimas al SMI en 1990.

Creemos también necesario que el sistema contributivo se adapte a la situación de colectivos —como es el caso de los trabajadores fijos-discontinuos— con dificultades para cubrir los períodos de cotización exigidos.

En cuanto a las no contributivas, cada vez más necesarias en momentos en que el paro y la precarización del empleo hace sumamente difícil a

muchos trabajadores cubrir los requisitos exigidos para las contributivas, nuestra propuesta se basa en la universalización y la financiación estatal, que en ningún caso debe suponer detrimento para el sistema contributivo.

6. Extensión de la cobertura de desempleo: parados de larga duración y trabajadores del campo

1. Ampliar el nivel de protección de las prestaciones contributivas y ajustarlo para que se adapte a la actual tendencia de contrataciones de corta duración.

2. Transformar y ampliar el nivel asistencial, en función de las situaciones de necesidad, de aquellos colectivos actualmente desprotegidos.

En concreto:

— Parados de larga duración (un año) que, habiendo cotizado a lo largo de su vida laboral, no tengan derecho, según la normativa vigente, al subsidio de desempleo por alguna de las siguientes razones:

- Porque, aun teniendo cargas familiares, no tengan cotizaciones suficientes para generar derecho.
- Porque no tengan cargas familiares.
- Porque hayan agotado prestaciones de subsidio.

— Parados de larga duración (dos años) que no hayan cotizado. La cuantía de esta prestación dependerá de las responsabilidades familiares.

3. Para los parados mayores de cuarenta y cinco años se establecerán planes específicos de recualificación y empleo que ayuden a su reinserción laboral y, en todo caso, se les garantizará, con carácter universal, un subsidio indefinido.

4. Para los trabajadores del campo proponemos:

— Derecho a las prestaciones contributivas en igualdad de condiciones a los del Régimen General, salvo en lo referente al período mínimo de cotización exigido, que debería adecuarse a las especiales características de cotización del sector.

— Derecho al subsidio indefinido para los mayores de cincuenta y dos años.

— Reforma del subsidio especial agrario, existente en Andalucía y Extremadura, y su extensión territorial.

5. Recuperar la «transparencia» financiera del sistema de protección al desempleo y asegurar la aplicación total de los recursos al mismo.

7. Promulgación de una ley de pensiones asistenciales

1. Las pensiones no contributivas deberían tener carácter de prestación del Sistema Público de Seguridad Social.

2. Proponemos la creación de órganos de control de la gestión de esta prestación, con participación sindical.

3. La financiación debiera correr a cargo de los Presupuestos Generales del Estado.

4. Los requisitos exigibles para los supuestos de vejez tendrían que establecerse, en un principio, en la edad mínima de sesenta y cinco años.

5. En la invalidez, los supuestos serían los mismos que los hoy existentes para determinar la incapacidad permanente total.

Deberán establecerse baremos correctores en función de la edad, formación cultural, cargas familiares y la dificultad de encontrar empleo, entre otros, así como de criterios de carácter socio-económico más generales, tales como nivel de paro, contemplando también variables regionales y locales, posibilidades de formación profesional, cobertura de las prestaciones por desempleo.

6. Se considerará «estado de necesidad» cuando no se disponga de ingresos o rentas superiores al importe anual de la prestación no contributiva, y no se pueda acceder a ningún tipo de prestación contributiva.

7. La cuantía para el supuesto de que la ley entrara en vigor en 1989 debiera ser de 30.000 pesetas al mes, por 14 pagas.

8. Para los supuestos de invalidez en los que el beneficiario necesite la ayuda de una tercera persona, la pensión tendría un incremento del 50%.

9. El derecho a una pensión no contributiva llevaría consigo el de las prestaciones sanitarias y farmacéuticas de la Seguridad Social, así como a los servicios sociales del sistema de Seguridad Social existentes o que se puedan constituir.

8. Establecimiento de un salario social garantizado

1. El salario social contemplaría, básicamente, las situaciones de pobreza y marginación social, no cubiertas por otras prestaciones.

2. Para el supuesto de que el salario social entrara en vigor en 1989, su cuantía no debiera ser inferior a 30.000 pesetas.

3. La percepción del salario social sería compatible con las prestaciones de ayuda familiar.

4. La percepción del salario social podría conllevar la realización de determinadas prestaciones de carácter social o de formación profesional, que permitan la reinserción laboral del beneficiario, siempre y cuando éstas no encubran la realización de actividades laborales.

5. Tendrían derecho al salario social quienes no dispongan de ingresos o rentas superiores al importe anual de esta prestación y no puedan acceder a ningún otro tipo de prestación contributiva o no contributiva.

6. Deberían establecerse órganos de control de la gestión de estas prestaciones, especialmente en lo que se refiere al reconocimiento de las mismas, con participación radical.

7. La financiación correría a cargo de los presupuestos de las administraciones públicas.

8. El derecho al salario social llevaría consigo el de las prestaciones sanitarias y farmacéuticas de la Seguridad Social, así como a los servicios sociales.

9. Los criterios reguladores del salario social tendrían carácter de mínimos para los que pudieran establecerse en las distintas CC.AA.

9. Ampliación y mejora del sistema sanitario público y defensa de su gratuidad

1. Todos los ciudadanos deben tener pleno derecho de forma gratuita a la asistencia sanitaria del sistema público. En este sentido, los sindicatos nos oponemos al establecimiento de tasas para los usuarios.

2. Defendemos que el «ticket» moderador de la prestación farmacéutica se mantenga en las mismas condiciones actuales, fijándose en un 10% para los que percibieran prestaciones de subsidio de desempleo, prestaciones no contributivas y salario social.

3. La financiación del Sistema Nacional de Salud, y en general de la asistencia sanitaria pública, será a través de los Presupuestos Generales de Estado.

4. Proponemos integrar dentro de las prestaciones del Sistema Nacional de Salud la plena asistencia psiquiátrica, orientación y planificación familiar, asistencia bucodental (al menos, en una primera fase, la odontología infantil y prótesis para ancianos) y atención a la drogadicción.

5. La cobertura de la población atendida por el modelo de atención primaria de los centros de salud debería incrementarse progresivamente hasta alcanzar en 1994 el 100% de la población española.

10. Vivienda social

Construcción de viviendas sociales:

1. Dotación presupuestaria para la realización de planes plurianuales que garanticen iniciar la construcción de viviendas sociales de iniciativa pública, en función de un análisis detallado de las necesidades sociales.

Dichos planes deben garantizar igualmente la financiación necesaria para iniciar cada año la construcción de suficientes viviendas de protección oficial, de iniciativa pública y cooperativa.

2. Estricto cumplimiento de la norma por la que se califican como VPO las destinadas a domicilio habitual y permanente con objeto de impedir el fraude.

Suelo:

3. Para poder llevar a cabo los planes anteriores, es imprescindible que se cumpla la obligación incluida en la actual Ley del Suelo de constituir permanentemente un patrimonio de suelo público.

4. Instrumentar, a través de una nueva Ley de Suelo, las medidas necesarias para evitar el fenómeno especulativo.

Fiscalidad:

5. Disminución progresiva de los gastos fiscales del Estado en deducciones, trasladándose a gastos directos —promoción pública de viviendas—, planteamiento que tiene en cuenta a la vivienda como valor social y no como valor de inversión. Esta medida se plasmaría, en primer lugar, eliminando la desgravación para la segunda vivienda y, en lo referente a la residencia habitual, topando la deducción existente en una cantidad fija.

Alquileres:

6. Derogación del Decreto Boyer de 1985, una de cuyas principales consecuencias ha sido dejar

totalmente indefensos a los inquilinos, al desaparecer la cláusula de prórroga automática del contrato, con el incremento espectacular del precio de los alquileres.

7. Promoción de vivienda pública para su uso en alquiler, de forma que pueda constituirse un patrimonio público de suelo y vivienda que dé respuesta a las necesidades sociales y colabore a la regulación del mercado.

Financiación:

8. Mejorar las condiciones de financiación para la compra de viviendas de protección oficial, a través de la Banca Pública y Cajas de Ahorros, alargando los plazos y disminuyendo el tipo de interés.

11. Equiparación de la protección familiar a los niveles europeos

Dados los bajísimos niveles de protección de los que partimos, y la necesidad de un debate profundo sobre la oportunidad de un cambio radical en la protección familiar, la propuesta siguiente es una primera respuesta a la situación:

1. El subsidio por menor a cargo ha de ser de carácter universal.

2. La cuantía por menor a cargo debería establecerse en 3.000 pesetas/mes, resultado de multiplicar por 12 (diferencia que nos separa de la media europea en gasto por persona protegida en estandar poder de compra), la cuantía actual de 250 pesetas.

Dicha prestación será mejorada en aquellos casos cuyas circunstancias personales y familiares así lo requieran.

3. Dado el carácter universal de estas prestaciones, han de financiarse exclusivamente a través de los Presupuestos Generales del Estado.

III. Redistribución de la renta

A

unque el principal factor de desigualdad es, sin duda, el elevado desempleo, la política económicamente practicada, dirigida unilateralmente al crecimiento del excedente empresarial mientras se trataba de contener los salarios, ha favorecido una mayor

concentración de la renta y la riqueza, aumentando las desigualdades en su distribución.

En este contexto, resalta la existencia de importantes colectivos carentes del *derecho a negociar* sus retribuciones o prestaciones (pensionistas, clases pasivas, empleados públicos, desempleados con subsidio y perceptores del SMI) que han visto disminuir su poder adquisitivo en los últimos años, porque la fijación de las mismas, realizada unilateralmente por el Gobierno, se ha basado en erróneas previsiones de evolución de los precios, sin ningún tipo de cláusulas de garantía.

Además, en el caso del SMI se ha incumplido la revisión semestral a que obliga el Estatuto de los Trabajadores.

Estos factores han supuesto una discriminación de las rentas del sector público, respecto de las del sector privado, que sí tienen la posibilidad de negociar cláusulas que les eviten la pérdida de poder adquisitivo, debida a la desviación de los precios.

Creemos imprescindible corregir esta situación, y para ello proponemos medidas específicas.

Por otra parte, los mecanismos redistributivos por excelencia (como impuestos y gasto público) tampoco han cumplido eficazmente con su papel de correctores de los desequilibrios en la distribución de la renta.

Los *impuestos directos* han visto reducido en la práctica su progresividad.

En el *IRPF*, las sucesivas reformas y la escasa operatividad del sistema de inspección han mantenido las posibilidades de fraude en las rentas distintas del trabajo, de tal manera que, en 1987, el 75% de la base imponible total del impuesto era aportado por los rendimientos del trabajo personal.

La reciente reforma de este impuesto, lejos de corregir estos desequilibrios, va a agudizarlos, ya que, en términos generales, beneficia a los rendimientos distintos a los del trabajo y a las rentas más altas.

En el *Impuesto de Sociedades*, el elevado nivel de fraude, junto al importante volumen de gastos fiscales, reducen significativamente su capacidad recaudatoria.

Podemos concluir, pues, que el sistema fiscal español es profundamente injusto y requiere medidas inmediatas de corrección, como las que proponemos, sin perjuicio de una reforma general a medio plazo.

Por otro lado, es necesario corregir el «incremento de progresividad en frío», que consiste en que, al revisarse las rentas nominales para compensar el efecto de los precios sobre su capacidad adquisitiva, estas rentas se ven sometidas a tipos efectivos del impuesto superiores, dada la progresividad de la tarifa.

El crecimiento de los *excedentes empresariales* ha sido muy importante en los últimos años, pero una buena parte de los mismos se ha desviado hacia las inversiones financieras y especulativas y consumos suntuarios, y el resto no ha creado la cantidad necesaria de empleo para reducir significativamente los niveles de paro. Incluso la inversión productiva ha sido en parte sustitutiva de mano de obra o no ha generado suficientes puestos de trabajo.

Es preciso, por tanto, establecer mecanismos que sirvan para controlar el destino de los beneficios empresariales, ya que éstos, socialmente, no son un fin en sí mismos, sino que se justifican por su destino social, por su capacidad de crear riqueza y empleo, y por su efecto sobre una distribución más justa de la renta. En este sentido, los fondos de inversión son un buen instrumento, aunque no el único, para canalizar estos recursos a la creación de empleo.

12. **Cláusula de garantía para colectivos sujetos a presupuestos (pensionistas, clases pasivas, subsidiados y empleados públicos) y al salario mínimo interprofesional**

Para evitar la pérdida continuada de poder adquisitivo de estos colectivos, los sindicatos reclamamos:

1. Reconocimiento del derecho de los pensionistas, clases pasivas y empleados públicos al establecimiento de cláusulas de salvaguarda que preserven sus rentas de las desviaciones de la inflación, mediante los procedimientos legales oportunos.

La cuantía de la revisión deberá hacerse efectiva mediante una sola paga, con efecto retroactivo al primero de enero, y será consolidable a todos los efectos.

2. El Salario Mínimo Interprofesional será establecido cada año mediante una negociación real con los interlocutores sociales.

Para tal fin, el Gobierno *deberá formular su propuesta con tiempo suficiente y aportar toda la documentación* y los fundamentos de su postura relacionados con los criterios previstos en la ley.

Asimismo, una vez conocida la evolución de la inflación de junio de cada año, el Gobierno negociará con los interlocutores sociales la revisión semestral del SMI, en los casos en que está legalmente obligado a hacerlo.

13. Un tratamiento fiscal más justo

Es necesario corregir las desigualdades provocadas por el sistema impositivo, manteniendo el principio de suficiencia, consistente en dotar al Estado de los recursos suficientes para atender los gastos públicos.

Para ello, proponemos las siguientes actuaciones:

1. Un tratamiento fiscal más favorable de las rentas del trabajo, a través de dos mecanismos:

a) Aumentando el porcentaje de la base imponible de las rentas de trabajo, que no tributará, estableciendo un tope máximo para aliviar su tratamiento fiscal.

b) Potenciando la deducción de la cuota de las rentas de trabajo para fortalecer el carácter progresivo del impuesto y la ventaja fiscal para las rentas más bajas.

2. Adopción de medidas eficaces de lucha contra el fraude fiscal que sirvan para aflorar las rentas ocultas. Entre ellas, el establecimiento de la total transparencia bancaria y la imposición de la retención en origen a todas las rentas de capital y activos financieros. Además, es necesario dotar a la Administración de Hacienda de los instrumentos materiales, humanos y legales que hagan posible en la práctica la consecución del objetivo.

Para una eficaz colaboración sindical en la lucha contra el fraude, consideramos necesario establecer mecanismos de información y seguimiento de los planes y medidas que se adopten.

3. Estas propuestas deben complementarse con actuaciones en el resto de los impuestos directos: Impuesto de Sociedades y Patrimonio, materializados en un plan concreto para eliminar el fraude en el primero, y la confección de un nuevo Impuesto del Patrimonio que grave efectivamente.

4. Para evitar incrementos no deseados de la carga fiscal sobre rendimientos nominales diferentes, pero con la misma capacidad adquisitiva, es necesario un ajuste anual de las tarifas que tenga en cuenta las tasas reales de inflación y no estimaciones que después no han correspondido a la realidad.

14. Regulación por ley de la dedicación de una parte del excedente a la inversión productiva y generadora de empleo

Proponemos la constitución de fondos de inversión al amparo de una ley marco. Una parte de los beneficios empresariales deberían canalizarse como fondos adicionales y diferenciados hacia la creación de empleo.

Dichos fondos se nutrirían del excedente que superase determinado nivel.

2. Esta norma debiera ser elaborada necesariamente mediante negociación con los interlocutores sociales y debe recoger, con el ánimo de dotar a los fondos de la mayor homogeneidad y eficacia en la consecución del objetivo perseguido, el sistema de financiación de los mismos, su titularidad patrimonial, su gestión socialmente compartida, el destino de la inversión y el de los beneficios que la misma produzca, así como una articulación acorde con los fines colectivos a desarrollar.

IV. Derechos de participación de los trabajadores

Los sindicatos consideramos consustancial a una sociedad democrática el reconocimiento amplio del derecho de los trabajadores a ser protagonistas en las decisiones que les afectan.

Por ello, proponemos un conjunto de medidas para superar las deficiencias existentes y avanzar hacia la participación en diversos ámbitos.

Somos conscientes, además, de que es necesario fortalecer el papel de la negociación colectiva y extender su ámbito al conjunto de los trabajadores, lo que requeriría, entre otras cosas, garantizar reglas de representatividad empresarial.

Los *empleados públicos* tienen muy limitado su derecho a la negociación colectiva, en cuanto están excluidos de él aspectos tan importantes como son las retribuciones y las condiciones de trabajo.

Para dar solución a este problema propugnamos negociar un acuerdo que fije los criterios de regulación de ese derecho, reconocido en otros países.

En cuanto a *las competencias de los comités de salud en las empresas y protección de medio ambiente*, constatamos la existencia de unas condi-

ciones de trabajo cada vez más agresivas para la salud, que han propiciado, durante los últimos años, un incremento de los accidentes de trabajo.

A ello se añade un marco normativo ya obsoleto y preconstitucional (las normas que regulan la composición y funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene son de 1971), y una estructura que da participación no paritaria y de mera colaboración con el empresario, además de los frecuentes incumplimientos. También hay que reseñar la ausencia de inversiones en materia de seguridad.

Por otra parte, la *protección del medio ambiente* y de conservación de los recursos naturales tienen una gran importancia para el desarrollo económico y el empleo. El modo de producción actual y la actividad de determinadas industrias constituyen un foco de agresión importante para la salud de los trabajadores y de la población en general.

En este sentido, proponemos medidas inmediatas de extensión y ampliación de las competencias de los comités de salud y otras destinadas a la protección del medio ambiente y la calidad de vida, rechazando un modelo que ha subordinado estos aspectos al crecimiento económico, a cualquier precio.

En orden a avanzar hacia una auténtica democratización de la economía, creemos necesaria una *extensión y ampliación de los derechos de participación de los trabajadores en las empresas*.

Por una parte, los insuficientes derechos reconocidos en la legislación (Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical) tienen vigencia real limitada, por la falta de potenciación «institucional» de los sindicatos.

Creemos que tales derechos deben ampliarse y profundizarse.

Por otra parte resulta evidente que no puede postergarse más el desarrollo del mandato constitucional, según el cual «Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa...» (art. 129.2).

En relación con este aspecto, nuestra propuesta sobre participación tiene en cuenta la necesidad de armonizar el derecho de sociedades dentro de las Comunidades Europeas, así como la de crear estructuras de empresas europeas.

También se ampliarán estos derechos a través de la potenciación en la negociación colectiva, la progresiva sustitución pactada de reglamentaciones de trabajo, ordenanzas laborales y reglamentos de régimen interior.

Por lo que respecta al *establecimiento de mecanismos de solución de conflictos laborales*, es nuestro propósito abordar una de las lagunas más destacadas en nuestro sistema de relaciones laborales, negociando un acuerdo por el que se fijen procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación para la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos.

Los ejes de nuestra proposición son la plena participación de las organizaciones representativas en la solución de los conflictos y la creación de instancias de composición, para que sólo lleguen a los Tribunales de Justicia las controversias que no puedan resolver los interlocutores sociales.

Formulamos también una propuesta de *procedimiento para la negociación de servicios mínimos* en caso de huelga, plenamente conscientes de que es necesario y posible compatibilizar la prestación de aquéllos con el pleno respeto al derecho constitucional de huelga.

El derecho de huelga corresponde ejercitarlo a los trabajadores y a los sindicatos, que en virtud de su autonomía y responsabilidad son sujetos insoslayables en la determinación de los servicios mínimos que garanticen los servicios esenciales para la comunidad, ateniéndose para ello a las concepciones imperantes en nuestro entorno, así como a las orientaciones de organismos internacionales sobre la materia.

Hasta ahora, en los casos de huelga que afectan a tales servicios esenciales, han prevalecido, con frecuencia, el abuso, la unilateralidad y la arbitrariedad del poder público en la fijación de servicios mínimos.

Ello, además de implicar el cercenamiento de garantías constitucionales de los trabajadores, ha añadido tensión a los conflictos y no ha resultado, en definitiva, eficaz.

Los sindicatos queremos que la negociación prevalezca sobre la imposición, y defenderemos con firmeza el derecho de huelga.

Por último, el derecho a la *formación continuada de los trabajadores* constituye otro de los capítulos cuya actualidad es evidente y lo convierte igualmente en problema prioritario.

La crisis, el desempleo masivo y las políticas orientadas a la precarización del mercado de trabajo tienen también una incidencia importante en la descualificación de los trabajadores.

Los períodos de reestructuración, adaptación y cambios tecnológicos hacen que cobre interés máximo la necesidad de que los trabajadores

vean garantizado su derecho a una formación permanentemente en la empresa, que amplíe sus posibilidades de cambio y mejore su cualificación. A tal fin se dirigen nuestras propuestas.

15. Reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos

1. Nuestra propuesta es negociar un protocolo, entre los sindicatos más representativos y el Gobierno, en el que se establezcan los principios básicos del derecho pleno a la negociación colectiva de los empleados públicos. Estos principios se incluirán en la normativa reguladora.

2. El Protocolo ha de ser vinculante desde su firma, mientras se elabora la correspondiente ley, articulándose los mecanismos necesarios para su extensión a las diferentes Administraciones públicas.

3. Deberían incluirse los plazos, formas de procedimiento y las materias objeto de negociación, que incluirán, entre otras, la determinación y aplicación de las retribuciones.

4. Se deberá asegurar, además, que el derecho a la negociación colectiva tenga vigencia efectiva y real en materias tales como:

- La elaboración de los planes de oferta de empleo público.
- La clasificación de puestos de trabajo.
- Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional.
- Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones laborales.

16. Comités de salud en las empresas, maternidad y protección del medio ambiente

Extensión de los Comités:

1. Sustituir los actuales Comités de Seguridad e Higiene por Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, como órganos paritarios de participación con funciones efectivas en esta materia.

2. Se constituirán comités en todo centro de trabajo de más de 50 trabajadores y en aquellos otros de menor plantilla en que, por la realización de actividades con riesgo, se considere necesario.

En aquellas empresas no obligadas a constituir comités, se nombrará un delegado de prevención con función específica en materia de salud y seguridad.

3. Creación de la figura del delegado territorial de salud y seguridad, elegido por los sindicatos representativos para promover la mejora de las condiciones de trabajo, fundamentalmente en la pequeña y mediana empresa.

Ampliación de competencias:

4. El ámbito de las competencias de comités y delegados debe ser ampliado a todos los factores presentes en el centro de trabajo que puedan tener un efecto sobre la salud, entre ellos los que se refieren a las condiciones y organización del trabajo, como horario, turnos, trabajo nocturno y métodos de trabajo.

5. Además de los derechos y competencias que ejerzan los miembros del Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, y los delegados, los representantes sindicales de los trabajadores deben contar con derechos como los siguientes: información sobre riesgos, inspección de los puestos de trabajo, control de los servicios de prevención de la empresa, ser consultados sobre introducción de nuevas tecnologías, procesos productivos locales y nuevos equipos.

Protección a la maternidad en el trabajo:

6. Consideramos de particular importancia la defensa de la salud de la mujer trabajadora y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas en los períodos de gestación y lactancia.

Para ello, propugnamos la potenciación de la acción sindical y desarrollos legislativos que garanticen el cambio de puesto de trabajo durante la gestación, los permisos retribuidos necesarios para la preparación del parto y para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación, así como la *extensión a la paternidad de los actuales derechos de maternidad para el cuidado de los hijos*.

Asimismo, reivindicamos el derecho a la reserva del puesto de trabajo, para permitir el reingreso automático, en las excedencias para cuidado de hijos, sin el actual tope de un año.

Protección del medio ambiente:

7. La estrategia del crecimiento cualitativo, tal y como se entiende en el seno de la Confede-

ración Europea de Sindicatos, debe ser planificada con la participación de los trabajadores y sus sindicatos. El principio de prevención ha de tener prioridad absoluta.

8. El lema de «quien contamina paga» ha de ser extendido y entendido de forma que se considere la posibilidad de interrumpir cualquier contaminación medioambiental grave.

9. Se reconocerá de modo efectivo el derecho de los trabajadores a ser consultados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones, así como a conocer el cumplimiento por la empresa de las disposiciones legales al respecto.

10. Reorientación de los subsidios públicos a la inversión y a la investigación, de forma que los impactos medioambientales sean considerados prioritarios respecto a los intereses económicos.

17. **Extensión y ampliación de los derechos de participación de los trabajadores en las empresas**

En este sentido, planteamos lo siguiente:

1. La reforma negociada del derecho de sociedades, estableciendo una clara distinción entre las funciones de dirección de la empresa y las de supervisión y control.

La ley debe garantizar la participación de los trabajadores, en plano de igualdad de derechos, respecto a otros intereses empresariales, en la supervisión y el control de la gestión de las sociedades.

Asimismo, es necesario establecer el derecho de participación en aquellas decisiones que puedan afectar o tengan repercusión sobre los trabajadores, entre ellas las referidas a cambios de titularidad, fusiones, absorciones y segregaciones de empresas.

También proponemos la ampliación de la actual participación de los trabajadores en los consejos de administración y en otros órganos rectores de las empresas públicas y privadas.

2. El desarrollo a través de la negociación colectiva, del reconocimiento de facultades reales de información, consulta y negociación sobre todas las cuestiones importantes de la empresa que incidan, directa o indirectamente, sobre los trabajadores previamente a la toma de decisiones.

3. Deberá reforzarse la vía de la negociación

y el acuerdo en materias como modificación de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica, organización del trabajo, proyectos y planes industriales.

4. Reconocimiento a los sindicatos del derecho a la negociación, con carácter previo y a lo largo de todo el proceso de introducción de nuevas tecnologías en las empresas, especialmente en lo que afecte al empleo, a las condiciones de trabajo, a la salud laboral, a los planes de formación, al establecimiento de comisiones de control, etcétera.

18. **Acuerdo para la solución de conflictos laborales**

Proponemos negociar con las organizaciones empresariales un acuerdo regulador de los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales, que se elevaría al Gobierno en relación con las modificaciones normativas que puedan ser necesarias.

Serían líneas generales de tal acuerdo:

1. Establecimiento de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos basados en:

- Interpretación en el seno de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos en trámite, que se ajustará a plazos breves.

- Mediación no sujeta a formalidad preestablecida, salvo la designación de mediador y la formulación de la avenencia que, en su caso, se alcance.

Para facilitarla, se establecerá una lista consensuada de mediadores en el seno del Comité Paritario Interconfederal.

- Arbitrajes realizados por árbitros libremente designados de una lista similar a la indicada para los mediadores.

2. Establecimiento de órganos paritarios de conciliación y, en su caso, arbitraje para la solución de conflictos individuales.

Estos órganos paritarios estarían formados por representantes designados por los empresarios y por los sindicatos.

El presidente-moderador, cuya actuación no desnaturalizará el carácter paritario del órgano, será elegido de común acuerdo por las organizaciones sindicales y empresariales, y su elección será comunicada a la autoridad laboral competente a efectos de expedir el oportuno nombramiento.

Se constituirá, al menos, un órgano paritario en cada capital de provincia.

Podrá fijarse la obligatoriedad en determinados supuestos.

3. En todo caso, quedará a salvo el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

4. Constitución de un Comité Paritario Interconfederal para la interpretación, vigilancia y desarrollo del acuerdo.

19. Procedimiento de negociación de los servicios mínimos en las áreas de servicios esenciales

El procedimiento para la determinación de servicios mínimos en los casos de huelga que afecten a los servicios esenciales de la comunidad se basará ineludiblemente en el principio de negociación. Para ello, proponemos:

1. Acuerdos sectoriales y de empresa, donde se fijarán los procedimientos y los servicios mínimos que correspondan en casos concretos.

2. El procedimiento se iniciará con una propuesta del sindicato o sindicatos convocantes de la huelga y, de no ser aceptada ésta, se abrirá el proceso de negociación, pudiendo preverse fórmulas de arbitraje voluntario para solucionar las discrepancias que se planteen.

20. Derecho a la formación continuada de los trabajadores

Los sindicatos reivindicamos como sustancial el derecho a la formación permanente y el reciclaje en la empresa, durante el tiempo de trabajo, garantizando el ejercicio de este derecho median-

te la negociación colectiva y la legislación, especialmente el desarrollo normativo del Convenio 140 de la OIT y la Decisión del Consejo de las Comunidades Europeas del 5 de junio de 1989, sobre la formación continuada de los trabajadores. Para ello, resulta imprescindible:

1. Incremento de los recursos destinados a Formación Profesional, con nuevas aportaciones del Estado para la actividad formativa básica y la dirigida a desempleados jóvenes, mujeres, parados de larga duración y PYMES.

2. Aumento de las aportaciones de las empresas a la formación profesional, dedicando exclusivamente el fondo de la cuota de FP para la población ocupada, con participación sindical en su gestión.

3. Participación de los sindicatos en la definición y ejecución de los planes de FP, tanto a nivel de empresa como de sector, mediante comisiones paritarias.

4. La formación permanente en la empresa debe suponer la definición de un sistema de certificaciones profesionales, realizado con participación y acuerdo de los sindicatos, que permita la promoción profesional y la inserción en los módulos profesionales y otros niveles de formación técnico-profesional.

5. Elaboración de planes con participación de los sindicatos, que definan el destino de los fondos públicos dedicados a actividades de formación permanente a todos los niveles, en especial los provenientes de las Comunidades Europeas.

NOTA

¹ El término «representantes sindicales de los trabajadores» comprende Secciones Sindicales, Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Reis

CIS

Centro de
Investigaciones
Sociológicas

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

46

Abril-Junio 1989

Director

Luis Rodríguez Zúñiga

Secretario

Emilio Rodríguez Lara

Consejo de Redacción

Manuel Castells, Ramón Cotarelo, Juan Díez Nicolás, Jesús M. de Miguel, M.ª Luz Morán, Ludolfo Paramio, Alfonso Pérez-Agote, Juan Salcedo, José F. Tezanos

Redacción y suscripciones

Centro de Investigaciones Sociológicas
Montalbán, 8. 28014 Madrid (España)
Tels. 580 70 00 / 580 76 07

Distribución

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Plaza, 5. 28043 Madrid
Apdo. postal 48023
Tels. 759 48 09 / 759 45 57

Precios de suscripción

Anual (4 números): 3.500 ptas. (35 \$ USA)
Número suelto del último año: 1.000 ptas.
(10 \$ USA)
Número suelto de años anteriores: 800 ptas.
(8 \$ USA)

Alfonso Pérez-Agote

Cambio social e ideológico en Navarra (1936-1982). Algunas claves para su comprensión

Ramón Ramos Torre

El calendario sagrado: El problema del tiempo en la sociología durkheimiana (I)

Helena Béjar

La cultura del individualismo

Miguel A. Cainzos López

Clases, intereses y actores sociales: Un debate posmarxista

Margarita Latiesa

Demanda de educación superior: Evaluaciones y condicionamientos de los estudiantes en la elección de carrera

Joaquín de Armendaiz Pérez-Fraile

Problemas actuales de la sociología en torno a la salud pública

Mariano Alvaro Page

La técnica de muestreo: Ejemplo práctico de su aplicación en las evaluaciones educativas

Alfonso Pérez-Agote

Notas sobre un texto de Charles Horton Cooley

Charles Horton Cooley

Democracia y distinción

Crítica de libros

Datos de opinión